

Ю. М. Маршавін, канд. іст. наук, доц.,
Інститут підготовки кадрів ДСЗУ,
В. М. Петюх, канд. екон. наук, проф.,
Т. В. Вонберг, аспірант,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДРОЗДІЛІВ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

АНОТАЦІЯ. Запропоновано структурно-логічну схему застосування державним центром зайнятості різних методів оцінювання ефективності діяльності базових центрів зайнятості для прийняття управлінських рішень. Розроблено основні та додаткові показники оцінки діяльності служби зайнятості в межах критеріїв, які передбачають статистичні методи оцінювання, методи соціологічних досліджень та методи спостережень.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ефективність, служба зайнятості, ринок праці, прийняття рішень.

Процес управління підрозділами державної служби зайнятості (далі — ДСЗ) являє собою діяльність об'єднаних у певну систему суб'єктів цього управління з метою досягнення довгострокових і короткострокових цілей служби. Їх реалізація досягається за допомогою прийняття численних управлінських рішень, од раціональності процесу прийняття яких залежить ефективність діяльності зазначеної інституції. Слід наголосити, що підґрунтям прийняття управлінських рішень є достовірна, всебічна та систематична інформація про діяльність підрозділів служби зайнятості. Оцінити таку діяльність можна за допомогою показників її ефективності. Проте проблема в тому, що на сьогодні відсутні інтегральні критерії та показники оцінки ефективності діяльності підрозділів ДСЗ. Чинні досі методики оцінювання ефективності діяльності підрозділів служби зайнятості базувалися лише на статистичній інформації та мали характер рейтингового оцінювання, в них не враховувалася думка шукачів роботи й роботодавців.

Проблеми теоретико-методичного та методологічного забезпечення оцінювання ефективності діяльності підрозділів служби

зайнятості досліджують провідні науковці Росії В. Кабаліна, В. Карев, І. Козіна, О. А. Колесникова, Т. М. Малева, С. О. Руденко, Ф. Т. Прокопов, А. Седлов, С. Н. Смирнов, Т. Я. Четверніна та ін. Так, наприклад, В. Кабаліна однією з перших запропонувала соціологічний підхід до вимірювання ефективності діяльності посередників на ринку праці, який ґрунтується на інформації, зібраній від користувачів послуг [1]. Цінністю її досліджень є те, що вона розглянула ефективність з двох позицій: статистичної та інституційної, а також широко використовувала експертні методи оцінки ефективності. Але, В. Кабаліна не приділила уваги іншим методам оцінювання ефективності діяльності посередників на ринку праці — статистичним, методам спостережень тощо.

Окремі аспекти зазначеної проблеми детально розглядаються в сучасних вітчизняних дослідженнях таких вчених, як Н. О. Павловська, В. О. Покришук, В. А. Савченко, Л. В. Щетініна та ін.

Проте автори наукових та прикладних праць, присвячених проблемам ефективності діяльності служби зайнятості, розглядають лише окремі напрями процедури оцінювання, не приділяючи належної уваги використанню зазначених методичних рекомендацій у процесі прийняття управлінських рішень. Крім того, численні спроби науковців та практиків розробити раціональні критерії оцінювання діяльності служби зайнятості, які були б незмінні в часі і відповідали вимогам усіх учасників ринку праці, не привели до позитивних результатів.

Отже, проблема прийняття рішень щодо підвищення ефективності діяльності підрозділів ДСЗ населення залишається недостатньо вивченою і потребує подальших розробок.

Тож, метою даної статті є розробка методичних засад оцінювання ефективності діяльності підрозділів служби зайнятості, які надають соціальні послуги клієнтам, а також розробка структурно-логічної схеми використання їх у прийнятті управлінських рішень.

Базисом прийняття управлінських рішень, як ми зазначали вище, є достовірна, всебічна та систематична інформація про результати діяльності підрозділів служби зайнятості. На жаль, отримання цієї інформації, використовуючи лише один метод дослідження, зазвичай, виявляється практично неможливим. Тому ми пропонуємо комплексний підхід до отримання інформації для прийняття управлінських рішень з використанням статистичних методів, методів соціологічних досліджень та методів спостережень (рис. 1).

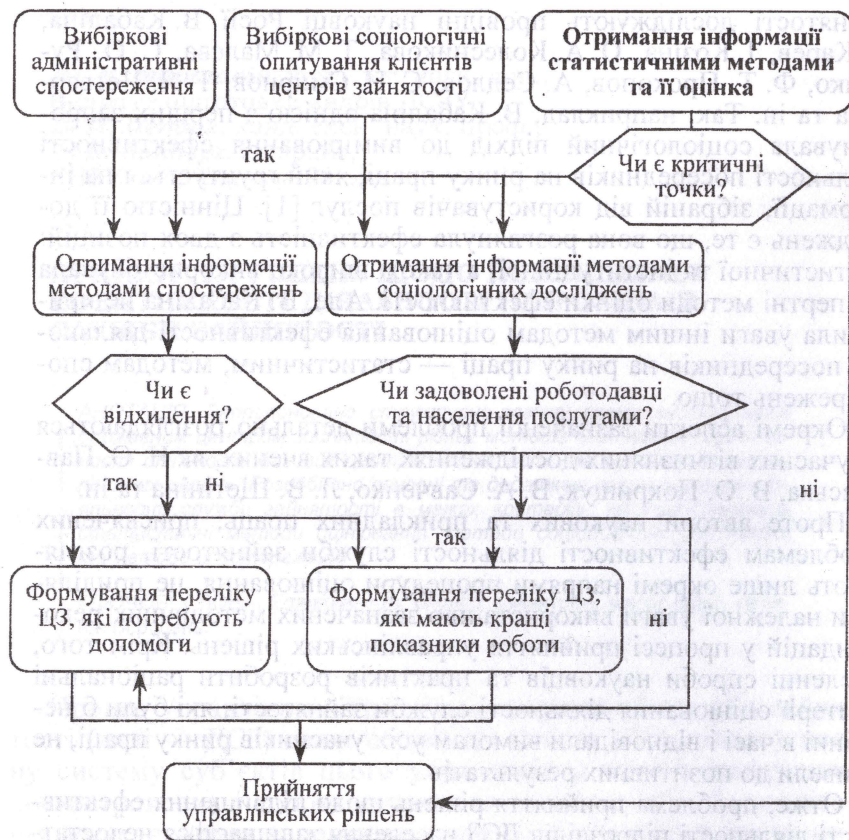


Рис. 1. Структурно-логічна схема застосування ДЦЗ різних методів оцінювання ефективності діяльності центрів зайнятості для прийняття управлінських рішень

При цьому, в центрі уваги оцінювання ефективності статистичними методами має бути функція працевлаштування шукачів роботи та задоволення потреб роботодавців у заповненні вакансій як результат діяльності підрозділів ДСЗ. Пояснюється це насамперед тим, що перевагу в оцінюванні ефективності діяльності підрозділів служби зайнятості ми віддаємо оцінюванню результату (ефекту), а не продукту.

На першому етапі підготовки інформації для прийняття управлінських рішень щодо підвищення ефективності діяльності підрозділів ДСЗ ми пропонуємо використання статистичної інформації. Вона дає можливість кількісно оцінити ефективність

діяльності всіх підрозділів та виявити ті з них, які мають або високі, або низькі порівняно із середніми показники діяльності. Інформація про центри зайнятості з високими показниками діяльності може бути використана для прийняття рішень щодо вивчення досвіду роботи в центрах зайнятості. А інформація про ЦЗ з низькими показниками діяльності може бути використана для прийняття рішень щодо додаткового вивчення результатів їх роботи.

На другому етапі ми пропонуємо зосередити увагу на центрах зайнятості, в діяльності яких виявлено суттєві недоліки, й далі вже досліджувати якісні характеристики їхньої роботи методами соціологічних досліджень та безпосередніх адміністративних спостережень засобами ЄІАС, контрольних перевірок та за допомогою «шокменів» — висококваліфікованих спеціалістів. Ці фахівці без попередження періодично відвідують базові центри зайнятості і під виглядом клієнтів на власному досвіді вивчають методи роботи, ставлення співробітників центрів зайнятості до клієнтів, рівень їх компетентності, дотримання встановлених технологічних процедур і операцій, норм і правил. За підсумками візитів робляться висновки, дається оцінка діяльності центрів зайнятості, пропонуються рекомендації щодо вдосконалення роботи [2, с. 91].

Отже, для оцінки діяльності служби зайнятості будемо використовувати критерії, які передбачають згадані вище методи оцінювання. Критерії, в свою чергу, містять низку показників, що дозволяють проаналізувати діяльність ЦЗ у різних напрямках за допомогою визначених методів. У більшості випадків при оцінюванні діяльності служби зайнятості по регіонах (краях), достатньо лише групи основних показників, проте в разі необхідності уточнення або перевірки надійності отриманого результату в ряді країв рекомендується використовувати й допоміжні (уточнюючі) показники. Призначення уточнюючих показників полягає у визначенні причин зміни основних показників або в їх контролі та оптимізації.

Слід зазначити, що клієнтами служби зайнятості є, з одного боку, шукачі праці, а з іншого — роботодавці. Очевидно, що оцінювати діяльність підрозділів служби зайнятості необхідно з їхніх позицій: аналізуючи окремо результати роботи у сфері обслуговування шукачів роботи і сфері обслуговування роботодавців. Коротко охарактеризуємо основні та додаткові показники оцінки діяльності служби зайнятості в межах визначених критеріїв. Для зручності користування всі критерії та показники, які ми пропонуємо, можна подати у вигляді таблиці (табл. 1).

КРИТЕРІЙ ТА ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

1. Основні показники обслуговування шукачів роботи

Показники	Формула розрахунку
Критерій 1: Працевлаштування населення (статистичні методи)	
1.1. Рівень працевлаштування клієнтів центру зайнятості, %	$\frac{\text{Чисельність працевлаштованих клієнтів центру зайнятості}^*}{\text{Чисельність клієнтів, на яких диспетчером було відкрито облікову картку}^*} \times 100$ <p>Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зростання</p>
1.2. Питома вага клієнтів, працевлаштованих за сприяння центру зайнятості, у загальній чисельності прийнятих на роботу підприємствами, установами, організаціями регіону, %	$\frac{\text{Чисельність працевлаштованих клієнтів центру зайнятості}^*}{\text{Чисельність громадян, прийнятих на роботу підприємствами, установами, організаціями регіону}^*} \times 100$ <p>Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зростання</p>
1.3. Середня тривалість працевлаштування клієнтів центру зайнятості з моменту реєстрації до моменту працевлаштування, дн.	$\frac{\text{Сума добутків чисельності працевлаштованих клієнтів центру зайнятості та їх тривалість працевлаштування}^*}{\text{Чисельність працевлаштованих клієнтів центру зайнятості}^*}$ <p>Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зниження</p>
Критерій 2: Робота з довготривалими безробітними (статистичні методи)	
1.4. Питома вага довготривалих безробітних у чисельності безробітних громадян, які перебували на обліку в центрі зайнятості, %	$\frac{\text{Чисельність довготривалих безробітних, які перебували на обліку в центрі зайнятості}}{\text{Чисельність безробітних громадян, які перебували на обліку в центрі зайнятості}} \times 100$ <p>Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зниження</p>

Показники	Формула розрахунку
1.5. Рівень працевлаштування довготривалих безробітних, %	$\frac{\text{Чисельність довготривалих безробітних, працевлаштованих центром зайнятості}^*}{\text{Чисельність довготривалих безробітних, які перебували на обліку в центрі зайнятості}^*} \times 100$ <p>Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зростання</p>
Критерій 3: Проникнення регіональних центрів зайнятості на ринок праці (статистичні методи)	
1.6. Глибина проникнення регіональних центрів зайнятості на ринок праці, %	$\frac{\text{Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в центрах зайнятості}}{\text{Чисельність безробітних, визначена за методологією МОП}} \times 100$ <p>Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зростання</p>
Критерій 4: Дотримання технології надання соціальних послуг населенню (методи спостережень)	
1.7. Рівень недотримання технології надання соціальних послуг населенню	$\frac{\text{Кількість порушень ЄТОНН, виявлених під час проведення спостереження}}{\text{Чисельність громадян, яким були надані послуги в період спостереження}}$ <p>Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зниження</p>
1.8. Рівень невиконання вимог законодавства щодо надання соціальних послуг населенню	$\frac{\text{Кількість порушень вимог законодавства щодо обслуговування громадян, виявлених під час проведення спостереження}}{\text{Чисельність громадян, яким були надані послуги в період спостереження}}$ <p>Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зниження</p>

Критерій 2: Тривалість вакансій (статистичні методи)

3.3. Середня тривалість укомплектування вакансій центром зайнятості, дн.

Сума добутків кількості укомплектованих вакансій за сприяння центру зайнятості та термінів їх укомплектування

$$\frac{\text{Сума добутків кількості укомплектованих вакансій за сприяння центру зайнятості та термінів їх укомплектування}}{\text{Загальна кількість укомплектованих вакансій за сприяння центру зайнятості}}$$

Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — **зниження**

Критерій 3: Робота з довготривалими вакансіями (статистичні методи)

3.4. Питома вага вакансій, які не укомплектовані центром зайнятості більше 6 місяців, у загальній кількості зареєстрованих вакансій у центрі зайнятості, %

$$\frac{\text{Кількість вакансій, які не укомплектовані центром зайнятості більше 6 місяців}^*}{\text{Кількість зареєстрованих вакансій}} \times 100$$

Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — **зниження**

Критерій 4: Дотримання технології обслуговування роботодавців (методи спостережень)

3.5. Рівень недотримання технології обслуговування роботодавців, %

$$\frac{\text{Кількість порушень технології обслуговування роботодавців, виявлених під час проведення спостереження}}{\text{Чисельність роботодавців, яким надавалися послуги в центрі зайнятості в період спостереження}} \times 100$$

Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — **зниження**

Критерій 5: Задоволення роботодавців якістю послуг (методи соціологічних досліджень)

3.6. Рівень задоволення роботодавців якістю послуг центру зайнятості

Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — **зростання**

* Збирання відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році

4. Уточнюючі показники щодо обслуговування роботодавців

Показники	Формула розрахунку
4.1. Навантаження на одного штатного працівника центру зайнятості кількістю суб'єктів ЄДРПОУ в регіоні	$\frac{\text{Чисельність суб'єктів ЄДРПОУ в регіоні}}{\text{Штатна чисельність працівників центру зайнятості}^*}$ <p>Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зростання</p>
4.2. Питома вага вакансій, у яких рівень заробітної плати є нижчим од прожиткового мінімуму, в загальній кількості вакансій, які не укомплектовані більше 6 місяців, %	$\frac{\text{Кількість вакансій, у яких рівень заробітної плати нижчий від прожиткового мінімуму}^*}{\text{Кількість вакансій, які не укомплектовані центром зайнятості більше 6 місяців}^*} \times 100$ <p>Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зниження</p>
4.3. Питома вага чисельності незайнятого населення з відповідною професією, яким була запропонована довготривала вакансія, в загальній чисельності незайнятих осіб з даною професією, які перебували на обліку в центрі зайнятості, %	$\frac{\text{Чисельність незайнятого населення з відповідною професією, яким була запропонована довготривала вакансія}^*}{\text{Чисельність незайнятих осіб з даною професією, які перебували на обліку в центрі зайнятості}^*} \times 100$ <p>Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зростання</p>
4.4. Питома вага кількості професій довготривалих вакансій, за якими проводиться профнавчання в центрі зайнятості, до загальної кількості професій довготривалих вакансій, %	$\frac{\text{Кількість професій довготривалих вакансій, за якими проводиться профнавчання в центрі зайнятості}^*}{\text{Кількість професій довготривалих вакансій}^*} \times 100$ <p>Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зростання</p>

* Збирання відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році

Проведене нами дослідження показало, що поряд зі статистичними методами дослідження для прийняття управлінських рішень, безумовно, необхідно використовувати й інші методи. Зокрема ми пропонуємо використовувати методи спостережень та методи соціологічних досліджень. Ці методи дозволяють на базі статистичної інформації, яка висвітлює лише наявність проблеми, зрозуміти суть явища (рис. 1). Проте, оскільки запровадження методів спостережень і методів соціологічних досліджень коштує дорого, доцільним є проведення їх лише в тих центрах зайнятості, які досягають критичних значень статистичних показників. Тож, метою статистичних методів оцінювання ефективності діяльності центрів зайнятості є виявлення центрів зайнятості, які досягли критичних значень статистичних показників діяльності, а отже, потребують подальших досліджень методами спостережень та методами соціологічних досліджень і пильної уваги з боку керівництва державного та регіональних центрів зайнятості.

Література

1. Государственная и частная службы занятости на рынке труда. Исследование эффективности формальных посредников при трудоустройстве / Под ред. В. Кабалиной и И. Козиной. — М.: Российская политическая энциклопедия, 2000. — 192 с.
2. Маршавін Ю. М. Ринок праці та функціонування державної служби зайнятості: Навч.-методич. посіб. — К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 1998. — 169 с.

Стаття надійшла до редакції 25.01.2007

УДК 331.101.262

А. В. Михайлюк,

Кіровоградський національний технічний університет

ПІДГОТОВКА КАДРІВ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ: ТЕНДЕНЦІЙ, ПРОБЛЕМИ, НАПРЯМИ РОЗВ'ЯЗАННЯ

АНОТАЦІЯ. Висвітлено особливості підготовки кадрів у системі професійно-технічної освіти України, окреслено основні проблеми даної галузі, запропоновано шляхи їх розв'язання. Зосереджено увагу на не-